Commission des relations de travail dans la fonction publique

2011-2012
Budget des dépenses

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable James Moore, C.P., député
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

Table des matières

Message du président 1

Section I : Aperçu du ministère 3

Raison d'être 4

Responsabilités 4

Résultat stratégique et architecture des activités de programmes (AAP) 6

Tableau de concordance de l'AAP 6

Sommaire de la planification 7

Contribution des priorités au résultat stratégique 10

Analyse des risques 18

Profil des dépenses 19

Budget des dépenses par crédit voté 21

Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique 22

Activité de programme par résultat stratégique 23

Faits saillants en matière de planification 24

Avantages pour la population canadienne 27

Section III : Renseignements supplémentaires 28

Principales données financières 29

Tableaux supplémentaires 30

Section IV : Autres sujets d'intérêt 31

Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique 32

Comment nous joindre 33

Message du président

En tant que président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP), je suis heureux de présenter notre Rapport sur les plans et les priorités 2011-2012.

La CRTFP est un tribunal indépendant quasi judiciaire qui administre les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement. Elle fournit trois grandes catégories de services : l'arbitrage, la médiation ainsi que l'analyse et la recherche en matière de rémunération. En outre, en vertu de l'article 396 de la *Loi d'exécution du budget de 2009*, la CRTFP est chargée de statuer sur les plaintes en matière d'équité salariale déposées par des groupes d'employés ou au nom de ceux-ci aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Le cycle annuel de planification offre à la CRTFP une occasion de faire le bilan de nos réalisations et de nos progrès, ainsi que de chercher des façons de peaufiner et d'améliorer encore plus nos pratiques. Le présent rapport expose nos plans pour l'année qui vient, et notamment les priorités qui feront en sorte que nous pourrons continuer de nous acquitter de nos obligations législatives et, par le fait même, contribuer au maintien d'un milieu de travail productif et efficace.

Comme par les années passées, l'une des priorités clés de la CRTFP consistera à continuer d'améliorer la prestation de services à nos clients en mettant en œuvre des processus d'arbitrage et de médiation plus simples, mieux adaptés aux besoins et plus efficaces. À cette fin, nous ferons appel à notre Comité de consultation des clients, qui nous aidera à déterminer des moyens d'améliorer notre efficacité. Par l'entremise du Comité, nous discuterons également des solutions et des changements pouvant être apportés à nos processus et pratiques et à ceux des parties en vue d'améliorer la façon dont nous gérons notre charge de travail importante et complexe.

Au cours de la prochaine année, la CRTFP continuera aussi son travail afin de mettre en œuvre le programme des Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération. Ce projet s'appuiera sur deux études importantes qu'a effectuées la CRTFP en 2008.

L'élargissement du mandat que confère la loi à la CRTFP s'est poursuivi ces dernières années à la suite de plusieurs initiatives de nature législative. Dans cet ordre d'idées, nous continuerons à nous préparer à l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* (*LERSP*) en évaluant ses répercussions sur nos activités et nos ressources. Plus particulièrement, nous devons déterminer les compétences, les ressources et le financement nécessaires, ainsi qu'élaborer une politique et un plan de mise en œuvre qui nous permettront de gérer les affaires liées à l'équité dans la rémunération.

Par ailleurs, le projet de loi C-43, une loi édictant la *Loi sur la modernisation de la Gendarmerie royale du Canada*, a été déposé au Parlement en juin 2010 et fait présentement l'objet d'un débat. La CRTFP doit évaluer les répercussions que cette loi aurait sur ses ressources et se préparer à son entrée en vigueur s'il advenait que le Parlement appuie et adopte le projet de loi.

Une autre priorité consiste à continuer d'améliorer nos infrastructures de technologie de l'information et de gestion de l'information afin de nous assurer que nous disposons des systèmes et des applications nécessaires pour gérer efficacement notre charge de travail et que nous pouvons, de manière efficiente, consulter, gérer, entreposer et conserver un large éventail de renseignements.

Enfin, nous poursuivrons l'intégration de notre plan global des ressources humaines, qui comprend des stratégies de dotation portant sur le recrutement, le maintien en poste et la planification de la relève, dans notre exercice annuel de planification stratégique. Cela nous permettra de continuer d'attirer et de conserver un effectif hautement professionnel possédant différentes compétences et connaissances.

Je suis très fier des réalisations de mes collègues et des employés de la CRTFP. Je suis convaincu que, grâce à leur dévouement inlassable et leur engagement continu envers l'excellence, nous pourrons continuer de nous acquitter de nos responsabilités de la manière la plus efficace possible.

Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.

Président

Section I : Aperçu du ministère

Raison d'être

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) est un tribunal indépendant quasi judiciaire chargé par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*) de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale. Elle est aussi chargée par la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (*LRTP*) de jouer le même rôle à l'endroit des institutions du Parlement.

La CRTFP est unique en ce qu'elle est un des rares organismes au Canada qui combine les fonctions d'arbitrage et les responsabilités d'une tierce partie indépendante dans le contexte de la négociation collective. En réglant les questions de relations de travail de façon impartiale, la CRTFP contribue au maintien d'un milieu de travail productif et efficient, dont profite la population canadienne au bout du compte grâce à l'offre de programmes et de services efficaces.

Responsabilités

La CRTFP a vu le jour le 1er avril 2005, avec l'édiction de la nouvelle *LRTFP*. Elle a remplacé l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique, dont l'existence remontait à 1967, à l'époque où la négociation collective a été instaurée dans la fonction publique fédérale.

La CRTFP fournit les trois grandes catégories de services suivantes :

- arbitrage – instruire et trancher des griefs, des plaintes et d'autres différends en matière de relations de travail;
- médiation – aider les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations conformément à des conventions collectives ainsi qu'à régler leurs différends sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience;
- analyse et recherche en matière de rémunération – rassembler, analyser et diffuser de l'information sur la rémunération des employés à l'appui des processus de négociation collective et de détermination de la rémunération dans la fonction publique fédérale.

L'article 44 de la *LRTFP* précise que le président est le premier dirigeant de la CRTFP; à ce titre, il en assure la direction et en contrôle les activités.

Le directeur général et avocat général dirige et supervise la conduite des affaires courantes de la CRTFP. Il relève du président et est appuyé dans son travail par cinq directeurs directement responsables de l'établissement des priorités, de la gestion des activités et des rapports sur le rendement de leur service.

Les commissaires à temps plein et à temps partiel sont chargés d'appliquer la *LRTFP* en tenant des audiences dans tout le Canada et en rendant des décisions dans le cadre de ces audiences. Ils sont nommés par le gouverneur en conseil pour des mandats ne dépassant pas cinq ans et peuvent être nommés de nouveau.

La *LRTFP* s'applique à quelque 250 000 fonctionnaires œuvrant dans les ministères mentionnés à l'Annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, dans les autres parties de l'administration publique centrale mentionnées à l'Annexe IV ainsi que dans les organismes distincts qui sont mentionnés à l'Annexe V.

La CRTFP est également chargée d'administrer la *LRTP* et agit à titre de commission des relations de travail et d'administrateur du régime d'arbitrage des griefs pour l'ensemble des employés du Parlement (Chambre des communes, Sénat, Bibliothèque du Parlement, Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique et Bureau du conseiller sénatorial en éthique). En outre, aux termes d'un accord avec le gouvernement du Yukon, la CRTFP administre aussi les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs prescrits par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Dans ces cas-là, la CRTFP agit à titre de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon.

Le mandat de la CRTFP a été élargi conformément aux dispositions transitoires incluses dans l'article 396 de la *Loi d'exécution du budget de 2009*. Plus particulièrement, la CRTFP est chargée de statuer sur les plaintes existantes en matière d'équité salariale dans la fonction publique qui sont ou qui pourraient être soumises à la Commission canadienne des droits de la personne et sur celles qui pourraient être déposées à l'avenir sous le régime de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* (*LERSP*). Même si la *LERSP* ne s'applique pas encore, la CRTFP devra déployer des efforts et des ressources considérables afin d'être fin prête pour l'entrée en vigueur de cette loi.

Résultat stratégique et architecture des activités de programmes (AAP)

La CRTFP a un résultat stratégique : le règlement impartial des questions liées aux relations de travail dans la fonction publique fédérale et au Parlement, et une activité de programme : l'arbitrage, la médiation et l'analyse et la recherche en matière de rémunération. Cela contribue ainsi au maintien d'un milieu de travail productif et efficient, ce qui sert en fin de compte les intérêts de la population canadienne, qui bénéficie de services et de programmes gouvernementaux exécutés de manière efficace.

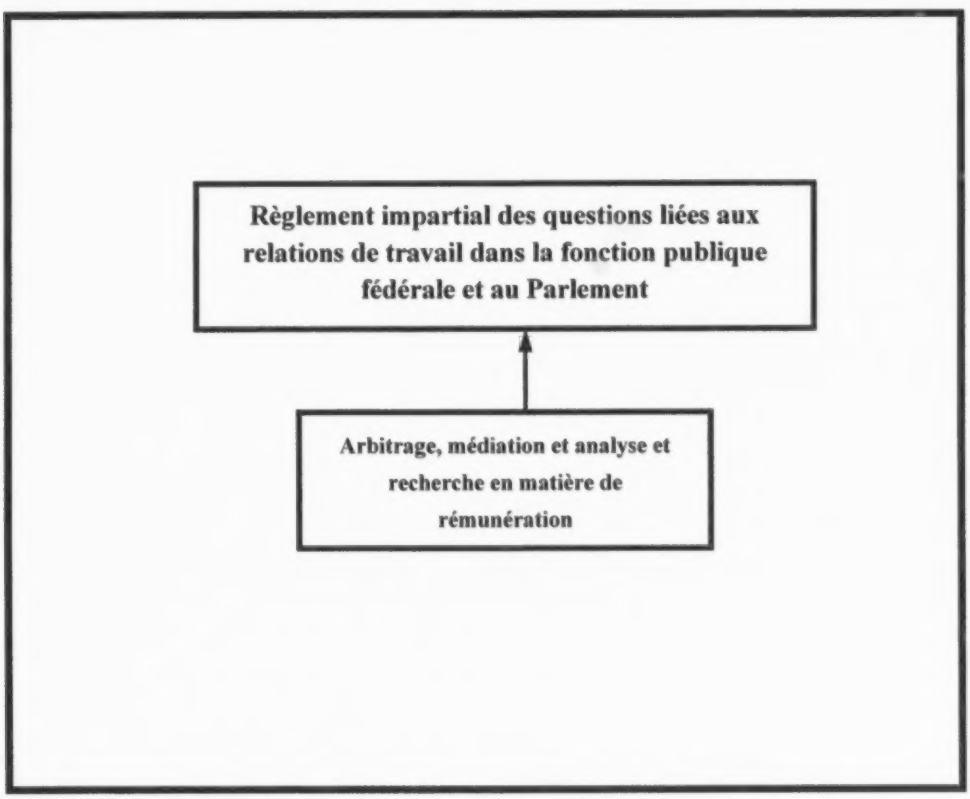
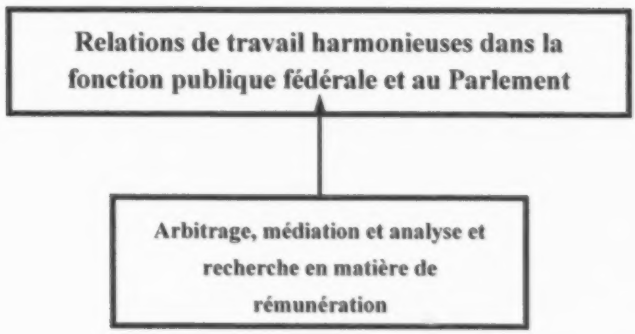


Tableau de concordance de l'AAP

Il convient de noter que le résultat stratégique susmentionné de la CRTFP résulte d'une modification apportée récemment en consultation avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. La modification permet de préciser davantage le résultat stratégique de la CRTFP et de mieux mesurer celui-ci. Le résultat stratégique précédent de la CRTFP est indiqué ci-après à des fins de comparaison.



Sommaire de la planification

Ressources financières (en milliers de dollars)

2011-2012	2012-2013	2013-2014
13 749	13 749	13 749

Ressources humaines (équivalent temps plein - ETP)

2011-2012	2012-2013	2013-2014
93	93	93

Résultat stratégique : Règlement impartial des questions liées aux relations de travail dans la fonction publique fédérale et au Parlement	
Indicateurs de rendement	**Cibles**
• Pourcentage des clients qui se sont dits satisfaits de l'impartialité des services de la CRTFP.	75 % La mesure dans laquelle les clients sont satisfaits des services de la CRTFP est révélée par le Sondage sur la satisfaction de la clientèle, effectué tous les trois ans. Le plus récent sondage a eu lieu en 2010; ses résultats figureront dans le Rapport ministériel sur le rendement de 2010-2011.
• Pourcentage de cas où le recours à la médiation durant le processus de négociation collective a permis de réduire le nombre de points en litige ou de tous les régler.	75 %

Activité de programme	Dépenses projetées 2010-2011	Dépenses prévues			Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada
		2011-2012	2012-2013	2013-2014	
Arbitrage, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération [1]	8 558	9 780	9 780	9 780	Étant donné que la CRTFP agit à titre de tribunal fédéral quasi judiciaire intervenant dans le domaine des relations de travail, son résultat stratégique et son activité de programme sont harmonisés au secteur de résultats des affaires gouvernementales[2]. Les ressources attribuées à la CRTFP contribuent au bon fonctionnement du gouvernement du Canada.
Total des dépenses prévues		9 780	9 780	9 780	

[1] http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20102011/p2-fra.asp
[2] http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20102011/p2-fra.aspx

Services internes	Dépenses projetées 2010-2011	Dépenses prévues		
		2011-2012	2012-2013	2013-2014
	3 903	3 969	3 969	3 969

Contribution des priorités au résultat stratégique

Priorités opérationnelles	Type	Liens avec le résultat stratégique	Description
Continuer d'améliorer la prestation des services • poursuivre la mise en place de processus d'arbitrage et de médiation plus simples, mieux adaptés aux besoins et plus efficaces	Déjà établie	La CRTFP a un résultat stratégique : le règlement impartial des questions liées aux relations de travail dans la fonction publique fédérale et au Parlement comme le prévoit la *LRTFP* et la *LRTP*. Elle a également une activité de programme englobant trois services distincts : arbitrage, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération.	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** La CRTFP a toujours pour priorité de continuer d'améliorer la prestation des services, car cela contribue au maintien d'un milieu de travail productif et efficace dans le cadre duquel les services sont offerts sans interruption. Au bout du compte, la population canadienne reçoit des programmes et des services qui présentent des avantages économiques, sociaux et culturels. **Plans visant à donner suite à la priorité** La CRTFP continuera de simplifier ses processus d'arbitrage et de médiation en

			consultation avec les parties par l'entremise du Comité de consultation des clients, et elle cherchera notamment des moyens d'inclure un grand nombre de cas de médiation à son calendrier. Elle s'efforcera également de gérer sa charge de travail importante et de plus en plus complexe en instaurant de nouveaux processus (p. ex. traiter de grands nombres de griefs similaires en les regroupant), ainsi que de réduire le délai requis pour mener les dossiers de cas à terme en ayant recours à plusieurs outils de gestion des cas, tels que les conférences préparatoires aux audiences et les réunions visant à déterminer les faits.
Se préparer aux modifications législatives • continuer d'établir une capacité en matière d'équité dans la rémunération	Déjà établie		**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** En 2009, le Parlement a promulgué la *LERSP*, aux termes de laquelle la CRTFP joue un rôle central quant à son application. La

			CRTFP devra être prête lorsque la loi sera proclamée en vigueur par décret, ce qui devrait se produire en 2011. **Plans visant à donner suite à la priorité** Bien que la *LERSP* ne soit pas encore entrée en vigueur, la CRTFP devra acquérir la capacité et les connaissances requises pour appliquer cette loi, ce qui comprendra l'élaboration d'une politique et d'un plan de mise en œuvre, ainsi que la détermination des ressources et des besoins connexes de financement.

Priorités en matière de gestion	Type	Liens avec le résultat stratégique	Description
Continuer d'améliorer l'infrastructure de la CRTFP • acquérir et mettre en œuvre un nouveau système de gestion des cas	Déjà établie	Grâce à des pratiques et des systèmes modernes, la CRTFP va s'assurer de gérer efficacement sa charge de travail importante et de plus en plus complexe et de s'acquitter des responsabilités dont elle est investie par la *LRTFP*. Par le fait même, cela contribuera au	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** La modernisation des systèmes et des applications de TI et de GI de la CRTFP englobera l'examen et l'évaluation des outils de gestion des documents, l'amélioration de l'accès à l'information sur les

		maintien d'un milieu de travail productif et efficient et fera en sorte que la population canadienne bénéficiera de services et de programmes gouvernementaux exécutés de manière efficace.	cas et une meilleure gestion de celle-ci, ainsi que la production de rapports sur le rendement de la CRTFP. **Plans visant à donner suite à la priorité** La CRTFP acquerra et mettra en œuvre un nouveau système commercial de gestion des cas qui fournira de meilleures données sur le rendement et augmentera les capacités de production de rapports.
• améliorer la stratégie de gestion des documents et de l'information ainsi que l'infrastructure et la capacité connexe	Déjà établie		Compte tenu du mandat qui est le sien, la CRTFP doit absolument renforcer sa capacité de gérer, d'entreposer et de conserver efficacement ses produits d'information en mettant au point une stratégie d'information et un plan de mise en œuvre qui s'accompagneront de pratiques normalisées de classification, d'entreposage et de

			conservation. **Plans visant à donner suite à la priorité** La CRTFP entreprendra un examen complet de sa structure de classification des documents et de son système de gestion en place, ainsi que des politiques, normes, lignes directrices et processus opérationnels connexes. Elle élaborera également une stratégie en matière de GI qui comprendra un plan et une formation du personnel.
• régler le problème des pénuries de locaux	Nouvelle		Ces dernières années, le mandat de la CRTFP a été élargi à la suite de modifications législatives. Plus particulièrement, les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) se sont vu confier le mandat de réaliser des études de comparabilité de la rémunération axées sur le marché dans la fonction publique fédérale. En outre, en

			attendant les nouvelles responsabilités dont les SARR pourraient devoir s'acquitter aux termes de la *LERSP*, la CRTFP doit évaluer les ressources financières et humaines supplémentaires dont elle devra disposer pour assumer ses responsabilités qui lui sont conférées. **Plans visant à donner suite à la priorité** La CRTFP examinera les locaux qui lui sont attribués en cherchant à optimiser les locaux dont elle dispose à l'heure actuelle, à déterminer ses besoins d'espace fonctionnel et à évaluer les options à court terme en matière de locaux. Au besoin, elle élaborera également un plan de mise en œuvre de concert avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.
Intégrer la planification des ressources humaines à la planification stratégique	En cours		**Plans visant à donner suite à la priorité** Tous les ans, la CRTFP actualise son

			plan global des ressources humaines, y compris les stratégies de dotation, afin de régler les questions de recrutement, de maintien en poste et de planification de la relève. Le plan est lié au mandat de la CRTFP et aux engagements énoncés dans son Rapport sur les plans et les priorités. Les principes et pratiques contenus dans le plan sont intégrés dans les plans de travail des diverses divisions. Toutes les questions relatives aux ressources humaines font l'objet de discussions lors de la séance annuelle de planification stratégique afin d'établir l'orientation en matière de RH pour la prochaine année.

Il faut noter que la CRTFP est consciente de l'engagement du gouvernement de rééquilibrer le budget et des mesures de compression des coûts contenues dans le budget de 2010, y compris de la Directive sur la gestion des dépenses de voyage, d'accueil et de conférences, qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2011. Ainsi, la CRTFP continuera de surveiller et de gérer ses ressources financières en faisant preuve de la plus grande prudence et probité.

Il faut noter par ailleurs que le statut de la CRTFP en tant que tribunal quasi judiciaire crée quelques contraintes quant aux processus qu'elle peut sélectionner pour traiter sa charge de travail. Or, la CRTFP poursuivra la mise en place de mesures appropriées conçues pour limiter les dépenses dans ces secteurs particuliers, tout en s'assurant qu'elle

répond à ses obligations législatives en tant que tribunal spécialisé dans le domaine des relations de travail qui entend des cas ou en assure la médiation à travers le Canada et qui fournit aux parties et au public de l'information en matière de rémunération provenant d'organisations privées et publiques d'un océan à l'autre.

Analyse des risques

Tel qu'il est mentionné dans le Rapport sur les plans et les priorités 2010-2011 de la CRTFP, l'élargissement du mandat de la CRTFP qui s'est produit ces dernières années à la suite de modifications législatives, particulièrement en ce qui concerne les SARR, donne lieu à des défis importants que doit relever l'organisme. Tandis que la CRTFP a entrepris des travaux préparatoires relativement à son étude nationale de comparabilité de la rémunération, qui a été reportée jusqu'en 2011 en raison de la *Loi sur les contrôles des dépenses*, l'incertitude de la situation budgétaire actuelle du gouvernement représente un risque pour la CRTFP à faire progresser davantage ce projet.

Jusqu'à présent, les SARR se sont attachés à renforcer cette capacité.

Un autre élément pouvant présenter un risque pour la CRTFP est le projet de loi C-43, la *Loi sur la modernisation de la Gendarmerie royale du Canada*, qui, s'il est adopté, fera en sorte d'élargir encore plus le mandat de la CRTFP. Plus particulièrement, le projet de loi C-43 établit un nouveau cadre de négociation collective et d'arbitrage de griefs pour les membres de la GRC. Il confère à la CRTFP la responsabilité d'appliquer la loi, de façon semblable à son mandat actuel aux termes de la *LRTFP*, en fournissant aux parties, en vertu de cette loi, des services d'arbitrage, de médiation et d'analyse et de recherche en matière de rémunération.

Bien qu'il soit encore trop tôt pour cerner avec certitude les répercussions de la loi sur la CRTFP et ses activités, la CRTFP s'emploie à évaluer la possible charge de travail supplémentaire afin de déterminer le niveau de ressources approprié (c'est-à-dire les fonds de fonctionnement, le personnel et les commissaires) dont elle devrait disposer pour exécuter son nouveau mandat de façon efficace.

À l'automne 2010, la CRTFP a décidé de modifier son orientation stratégique en passant d'un système de gestion des cas électronique hautement personnalisé à un produit commercial. Le fait que la CRTFP n'ait pas encore mis en œuvre un nouveau système de gestion des cas électronique présente un risque, car le système actuel devient désuet et pourrait ne plus être viable lorsque la CRTFP effectuera la migration vers une nouvelle plate-forme de technologie de l'information. L'acquisition d'un nouveau système, une mesure qui a été déterminée précédemment dans le présent Rapport sur les plans et les priorités, s'avère essentielle si l'on veut que la CRTFP soit en mesure de gérer de façon efficace et continue sa charge de travail, car une telle acquisition aidera l'organisme à mieux évaluer les types de cas qui lui sont soumis et à les regrouper afin de les traiter plus efficacement. On s'attend à ce qu'un produit commercial répondant aux besoins de la CRTFP puisse être mis en œuvre à la fin de 2011 ou au début de 2012. Une fois le système en place, la CRTFP pourra mesurer plus efficacement les données sur le rendement et disposera d'une plus grande capacité de production de rapports.

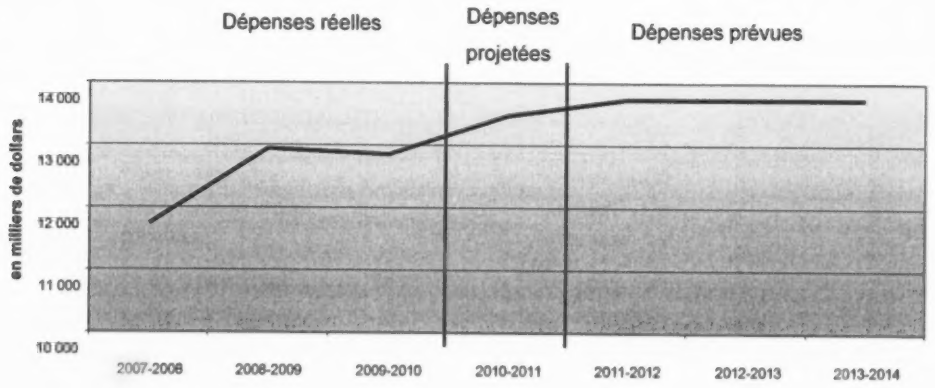
Enfin, un nombre insuffisant de commissaires pour s'acquitter de la charge de travail de la CRTFP représenterait un risque à la qualité des services offerts par l'organisme. Étant donné l'importance et la complexité accrue de la charge de travail de la CRTFP, qui découlent d'une augmentation du nombre de griefs et de plaintes concernant des pratiques déloyales de travail soulevant des questions relatives aux droits de la personne ainsi que d'une hausse du nombre de parties qui se représentent elles-mêmes, les commissaires doivent consacrer plus de temps à l'acquittement de cette charge et plus d'efforts à la gestion des cas. Sans un effectif complet de commissaires, la capacité de la CRTFP de gérer de manière efficace et efficiente sa charge de travail serait grandement affectée. Afin de minimiser les répercussions des postes vacants et de veiller à ce que ces postes soient pourvus le plus rapidement possible, la CRTFP assurera des communications continues avec le cabinet du ministre et le Bureau du Conseil privé.

Profil des dépenses

En 2011-2012, la CRTFP prévoit engager 13,7 millions de dollars afin de produire les résultats attendus de son activité de programme et de son résultat stratégique. Par l'entremise de la *Loi d'exécution du budget de 2009*, la CRTFP a reçu un financement plus stable et permanent afin de lui permettre de s'acquitter de son mandat législatif. Comme il est indiqué dans la section du présent rapport portant sur l'analyse des risques, les ressources nécessaires pour mener à bien les enquêtes et études des SARR et pour traiter les dossiers découlant de la *LERSP* et du projet de loi C-43 sont toujours à l'étude.

Le graphique ci-après montre la tendance en matière de dépenses pour la CRTFP de 2007-2008 à 2013-2014. Pour les périodes allant de 2007-2008 à 2009-2010, les dépenses totales comprennent toutes les sources de crédits parlementaires : budget principal des dépenses, budget supplémentaire des dépenses, transferts des crédits du Conseil du Trésor, ainsi que rajustements de report. Pour les périodes de 2011-2012 à 2013-2014, les dépenses totales correspondent aux dépenses planifiées.

Tendances en matière de dépenses de la CRTFP



Budget des dépenses par crédit voté

Pour de plus amples renseignements au sujet des crédits organisationnels et/ou des dépenses législatives de la CRTFP, veuillez consulter le Budget principal des dépenses pour 2011-2012. Vous trouverez une version électronique du Budget principal des dépenses à http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/2011-2012/me-bpd/info/info-fra.asp.

Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique : Règlement impartial des questions liées aux relations de travail dans la fonction publique fédérale et au Parlement.

Activité de programme par résultat stratégique

Activité de programme : Arbitrage, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération					
Ressources humaines (ETP) **et dépenses prévues** (en milliers de dollars)					
2011-2012		**2012-2013**		**2013-2014**	
ETP	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**
64	9 780	64	9 780	64	9 780

Résultats attendus de l'activité de programme	**Indicateurs de rendement**	**Cibles**
Les cas sont réglés grâce à l'arbitrage en conformité avec les principes de la loi	Pourcentage des décisions soumises à un contrôle judiciaire ayant été accueillies par rapport au nombre total de décisions rendues sur une période de cinq ans.	Moins de 2 %
Les cas et les différends en matière de négociation collective sont réglés grâce à la médiation	Pourcentage des interventions de médiation grâce auxquelles les problèmes liés aux griefs, à la négociation collective, aux litiges ou aux plaintes ont été partiellement ou entièrement réglés.	75 %
Les parties ont accès aux données sur la rémunération pour les négociations	Pourcentage des cas où les données sur la rémunération sont pertinentes et disponibles à temps pour les négociations.	100 %

Faits saillants en matière de planification

Services d'arbitrage

Étant donné son engagement permanent concernant l'amélioration de ses services, la CRTFP poursuivra ses efforts visant à faire en sorte qu'il n'y ait pas de cas qui soient en instance plus de deux ans après la date de leur dépôt. En outre, elle saisira les possibilités d'améliorer les services jugés moins que satisfaisants selon le Sondage sur la satisfaction de la clientèle, le plus récent ayant été mené à la fin de 2010.

Depuis plusieurs années, la CRTFP craint que sa charge d'arbitrage croissante sape sa capacité de traiter rapidement les cas dont elle est saisie. Le nombre de cas en instance, qui incluent à la fois les nouveaux cas et ceux reportés des exercices antérieurs, continue d'augmenter chaque année.

Les griefs renvoyés à l'arbitrage représentent 80 % des cas dont est saisie la CRTFP; cela semble constituer la norme puisque la CRTFP continue de recevoir un large volume de dossiers de griefs. De nombreux clients de la CRTFP, tant employeurs qu'agents négociateurs, continuent d'éprouver des problèmes de capacité interne qui les contraignent à présenter plus de demandes de report, ce qui se traduit au bout du compte par un prolongement des délais de règlement des cas en instance. Le fait que la CRTFP compte sur un effectif limité de commissaires à temps plein peut contribuer également au volume élevé de cas en instance.

Le Comité de consultation des clients de la CRTFP, au sein duquel les agents négociateurs et les employeurs sont représentés de façon égale, se réunit tous les trimestres afin d'obtenir le point de vue des clients au sujet des processus, des pratiques, des politiques et des règles de la CRTFP ayant trait aux services d'arbitrage et de médiation. L'objectif général est de permettre à la CRTFP de gérer sa charge de travail de façon plus efficace et plus efficiente.

La CRTFP entreprend également plusieurs autres initiatives en matière de gestion des cas avec différents groupes d'employeurs et d'agents négociateurs pour tenter de traiter des ensembles particuliers de cas ayant un volume élevé. La CRTFP continuera de mettre l'accent sur une gestion des cas plus péremptoire, sur le contrôle serré des cas importants, sur un examen plus méticuleux des demandes de report, sur l'emploi de pratiques de filtrage qui lui permettront de grouper les cas analogues et sur un recours accru aux conférences préparatoires. Elle poursuivra ses consultations intensives avec les employeurs et les agents négociateurs afin de trouver des options susceptibles d'accélérer le traitement des cas par l'entremise de la médiation et de l'arbitrage.

Services de médiation

La médiation contribue directement au résultat stratégique de la CRTFP puisqu'elle permet aux parties de régler leurs différends aussi rapidement que possible (au niveau le plus bas). Dans le cadre d'un processus de médiation, l'information et les opinions circulent librement, dans un contexte beaucoup moins contradictoire que celui du processus plus formel d'arbitrage. Les médiateurs de la CRTFP sont des tiers impartiaux n'ayant aucun pouvoir décisionnel quant au résultat du processus. Leur rôle consiste plutôt à intervenir dans un différend afin d'aider les parties à trouver de leur plein gré leurs propres solutions mutuellement acceptables.

La CRTFP croit au bien-fondé de l'offre de services de médiation aux parties dans un délai raisonnable et de manière impartiale. Il s'agit essentiellement d'un outil de base qui permet à la CRTFP d'exécuter son mandat législatif dans les secteurs de l'arbitrage et de la négociation collective. Des services de médiation et de résolution de conflits de grande qualité, impartiaux, transparents, efficaces et offerts en temps opportun continueront de représenter des éléments clés du mandat législatif de la CRTFP en 2011-2012.

En 2011-2012, la CRTFP poursuivra aussi sa pratique consistant à tenir des consultations intensives avec les employeurs et les agents négociateurs, afin de trouver des options susceptibles d'accélérer le traitement des cas de médiation. La CRTFP, par le biais de consultations et de discussions bilatérales continues, s'efforcera de déterminer des moyens de simplifier et de regrouper les cas, et de traiter les questions pouvant se solder par des occasions manquées de médiation ou par un recours retardé à la médiation.

La CRTFP poursuivra ses efforts de sensibilisation, tandis qu'elle continue de recevoir une rétroaction très positive concernant sa séance de formation mixte (agent négociateur, gestion et ressources humaines) de deux jours et demi. Les commentaires que la CRTFP a reçus au sujet de l'information pédagogique sur la médiation qu'elle offre sur son site Web constituent également une source d'encouragement. La vidéo de la CRTFP intitulée « Dans l'intérêt de tous : Introduction à la médiation de griefs » est un outil d'apprentissage apprécié, qui peut contribuer à l'accroissement du nombre de plaignants et de fonctionnaires s'estimant lésés qui se représentent eux-mêmes.

En outre, durant la prochaine année, les Services de règlement des conflits de la CRTFP devront tenir compte des besoins des parties en ce qui concerne la médiation des différends en matière de négociation collective. Les récentes signatures précoces de conventions collectives par le Conseil du Trésor et quelques grandes unités de négociations plusieurs mois avant la date d'expiration de certaines conventions, une situation sans précédent, créent une incertitude concernant le paysage actuel de la négociation collective pour la fonction publique dans son ensemble. Ces éléments nouveaux, conjugués à la situation financière et aux contraintes budgétaires touchant les

ministères et les organismes, font en sorte que les services de médiation de la CRTFP évoluent dans un climat d'incertitude en ce qui a trait au calendrier de médiation et au nombre de séances de médiation possibles durant la ronde de négociation de 2011. Par conséquent, la CRTFP veillera à accroître sa disponibilité pour les parties, afin de leur permettre d'avoir des discussions franches et ouvertes, de partager plus facilement l'information et de préciser leurs contraintes et leurs objectifs respectifs en matière de négociation avant la prochaine ronde de négociation. Ces activités constituent un élément central du mandat de la CRTFP et contribuent au maintien d'un milieu de travail qui s'efforce de produire des avantages pour la population canadienne, grâce à l'offre de programmes et de services gouvernementaux exécutés efficacement.

Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

Les SARR ont tenu une série de séances de consultation mixtes avec les employeurs et les agents négociateurs afin d'examiner tous les aspects de leur stratégie de recherche en matière de rémunération et obtenir leur collaboration, au besoin, pour mettre au point tous les outils relatifs aux études.

Depuis la dernière étude (*Étude sur la rémunération globale des emplois dans le secteur de la santé au Canada)*, qui portait sur les emplois dans le secteur de la santé, les SARR ont collaboré avec Statistique Canada, qui les a aidés à élaborer leur stratégie nationale d'échantillonnage des études. Les SARR feront également appel au secteur privé pour ce qui est d'effectuer les visites sur le terrain et de recueillir les données sur place. Plusieurs processus concurrentiels ont été lancés afin d'obtenir une expertise externe en vue d'élaborer les outils relatifs aux questionnaires et les bases de données qui seront utilisées pour l'appariement des emplois et la collecte des données.

En 2011-2012, la CRTFP prévoit mettre en œuvre une stratégie de trois ans à participation croissante concernant sa principale étude nationale de comparabilité de la rémunération, la cible étant 20 % de l'échantillon complet des organismes participants la première année, au cours de laquelle les processus et systèmes de données requis seront mis en place. Les SARR comptent joindre une tranche de 40 % des organismes participants en 2012-2013, et la dernière tranche de 40 % en 2013-2014. Afin de minimiser le fardeau imposé aux répondants, la stratégie sera axée sur les organismes participants au lieu de porter sur des emplois particuliers. Les SARR prévoient également recueillir tous les ans des données sur la rémunération globale à partir de chacun des organismes participants, mais ils limiteront la collecte de renseignements aux caractéristiques de certains avantages sociaux et certaines conditions de travail à des intervalles plus longs, afin de minimiser encore plus le fardeau pour les répondants et restreindre la collecte de données et les coûts d'analyse.

Un autre moyen de limiter le fardeau pour les répondants consiste à recueillir la plus grande quantité d'information possible dans le cadre d'une seule étude, au lieu de mener des études portant sur des emplois précis, car cette dernière méthode nécessite de visiter les participants à plusieurs reprises. On effectuera une étude nationale annuelle couvrant la plupart des professions les plus courantes, ainsi que des études plus petites et circonscrites pour les emplois peu fréquents qui nécessitent une approche ciblée.

Au cours de la période de trois ans de l'étude, un programme de collecte de données en ligne protégé et convivial sera mis en place à l'intention des employeurs, afin que ceux-ci puissent mettre à jour et télécharger leurs renseignements respectifs sur les salaires et les autres coûts connexes pour les emplois qui ont été appariés lors de la visite initiale. Cette fonctionnalité permettra à la CRTFP de réduire les coûts de ses activités, car elle ne devra visiter de nouveau que les organismes qui ont entrepris des changements structurels ayant une incidence sur les emplois visés par l'étude, en plus des organismes inclus dans l'échantillon pour la première fois.

Avantages pour la population canadienne

L'activité de programme de la CRTFP – administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs de la fonction publique fédérale et du Parlement, y compris les services de médiation et d'analyse et de recherche en matière de rémunération – contribue à la réalisation du résultat consigné sous la rubrique Affaires gouvernementales du gouvernement du Canada ainsi qu'au bon fonctionnement du gouvernement du Canada. En réglant de façon impartiale les questions liées aux relations de travail, la CRTFP contribue au maintien d'un milieu de travail productif et efficace, ce qui sert en fin de compte les intérêts de la population canadienne dans son ensemble, qui bénéficie de services et de programmes gouvernementaux exécutés de manière efficace.

Activité de programme : Services internes					
Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars)					
2011-2012		**2012-2013**		**2013-2014**	
ETP	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**
29	3 969	29	3 969	29	3 969

Section III : Renseignements supplémentaires

Principales données financières

Les principales données financières prospectives présentées dans le présent Rapport sur les plans et les priorités visent à donner une idée générale de la situation financière et des activités de la CRTFP. Ces données sont préparées selon la méthode de la comptabilité d'exercice afin de renforcer la reddition de comptes et d'améliorer la transparence et la gestion financière. On peut accéder à l'ensemble complet des états financiers prospectifs sur le site Web de la CRTFP, à l'adresse http://www.pslrb-crtfp.gc.ca/reports/intro_f.asp.

État consolidé prospectif des opérations

Pour l'exercice (prenant fin le 31 mars)
(en milliers de dollars)

	% de variation	État consolidé 2011-2012	État consolidé 2010-2011
Dépenses			
Total des dépenses	8 %	17 680	16 332
Revenus			
Total des revenus		-	-
Coût de fonctionnement net	8 %	17 680	16 332

Tableaux supplémentaires

Tous les tableaux supplémentaires inclus dans le Rapport sur les plans et les priorités 2011-2012 se trouvent également sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, à l'adresse *http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2011-2012/info/info-fra.asp*.

- La Politique d'achats écologiques
- Vérifications horizontales

La CRTFP travaillera en collaboration avec le Bureau du contrôleur général pour effectuer trois vérifications internes horizontales : Efficacité et efficience de la gestion de l'information, Planification et analyse intégrées des activités et des ressources humaines et Gestion du rendement.

Section IV : Autres sujets d'intérêt

Autres sujets d'intérêt

Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique

- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 2.
- *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique*, DORS/2005-79.
- *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. (1985), ch. 33 (2^{e} suppl.) (telle que modifiée).
- *Règlement et règles de procédure de la L.R.T.P.*, DORS/86-1140 (tel que modifié).
- Articles 133 et 147 de la Partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2.
- *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, L.C. 2009, ch. 2, art. 394 [non en vigueur].
- Article 396 de la *Loi d'exécution du budget de 2009*, L.C. 2009, ch. 2.
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* (Yukon), L.R.Y. 2002, ch. 62 (modifiée en 2004, ch. 8).
- *Règlement établissant les règles de pratique de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon*, Décret 1992/95.
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Yukon), L.R.Y. 2002, ch. 185 (modifiée en 2004, ch. 8).
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.Y.*, Décret 1970/226.
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35 (abrogée le 31 mars 2005).
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.*, 1993, DORS/93-348 (abrogé le 31 mars 2005).

Comment nous joindre

Commission des relations de travail dans la fonction publique
C.P. 1525, succursale B
Ottawa (Ontario) Canada
K1P 5V2

Téléphone : 613-990-1800
Sans frais : 866-931-3454
Télécopieur : 613-990-1849

Renseignements généraux :	Télécopieur : 613-990-1849
Opérations du greffe et politiques :	Télécopieur : 613-990-3927
Services de règlement des conflits :	Télécopieur : 613-990-6685
Site Web :	www.pslrb-crtfp.gc.ca

Adresse électronique : mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca